

勞動事件上法院解決勞資糾紛，一定要先經過勞動調解嗎？勞動調解有哪幾種結果？

文:郭欣妍（認證法律人）· 救濟與訴訟程序 · 2025-05-23

本文

當遇到勞資爭議的時候該怎麼辦？

我們勞工可能會嘗試先跟雇主溝通，但如果溝通無效，還能怎麼做？

有些人會想到要去地方政府的勞工局申訴，進入勞資爭議處理法的調解程序^[1]，這的確是一個方法；不過有些人想到要直接去法院提告，這個時候，則會進入勞動事件法的勞動調解程序。

一、勞動事件起訴前，一般要先經過勞動調解程序（見圖1）

關於勞動調解：勞資糾紛上法院提告前的程序

勞動事件起訴前，原則上要經過法院勞動調解（調解前置）

例外不用調解直接訴訟的情況：

- ① 已經先在其他法定調解機關(例如縣市政府勞工局)調解不成
*但調解不成後，雙方願意再調可以再次調解
- ② 提起反訴
- ③ 必須公示送達或在外國送達
- ④ 性騷擾爭議

勞動事件法 § 16

勞動調解可能發生的五種結果

勞動事件法 § 26~29、31

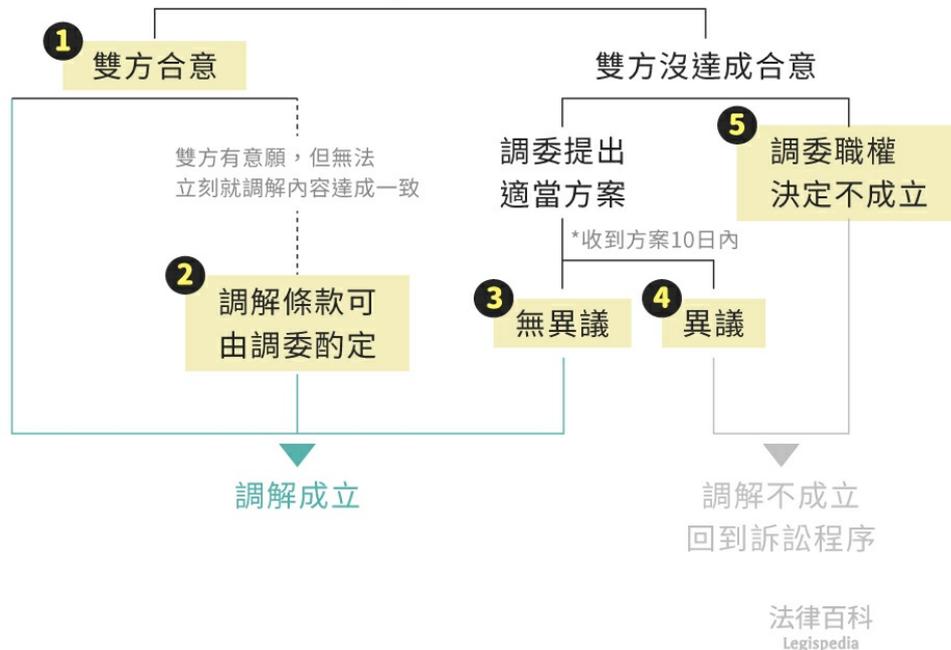


圖1 關於勞動調解：勞資糾紛上法院提告前的程序

資料來源：郭欣妍 / 繪圖：Yen

勞動事件法在2020年1月1日起施行，而勞動事件法採調解前置主義^[2]，原則上勞動案件在起訴前，要經過法院勞動調解程序，也就是說如果沒有聲請調解直接起訴的勞動案件，法院也是會先進行勞動調解程序。勞動調解程序由對勞資事務有專門知識、經驗之人組成調解委員會，促成雙方自主解決爭執；若調解不成，期間的討論也可成為後續訴訟程序的銜接^[3]。

但是，有原則就有例外，有哪些例外情況是不用經過勞動調解程序，可以直接進入訴訟程序？

(一) 已經先在勞動調解以外的其他法定調解機關進行過調解程序，而未成立

如同上面所述，在面對勞動事件的時候，有些人會直接到法院訴訟，有些人會尋求勞工局或其他法定單位進行

申訴、調解，如果已經經過法定調解機關調解^[4]，例如已經經過勞工局的勞資爭議調解，然後調解不成立，那麼可以選擇直接進入訴訟，不用再經過法院調解。

(二) 屬於提起反訴的事件

什麼是「反訴」？可以想像成，原告提出一個訴訟，之後另一方接著在同一個訴訟程序中，向對方提出一個相關的訴訟^[5]，原告提的訴訟就稱為「本訴」，被告提出的就稱為「反訴」。

例如：員工 A 認為雇主 B 並未給付應該給付的薪資報酬，對雇主 B 提出給付工資的本訴訴訟；而雇主 B 則在同一個程序中對員工 A 主張因為員工 A 出勤時發生車禍行為，造成公司車子受損害，員工 A 應該要負損害賠償責任。在這個例子中，雇主 B 對員工 A 提出的損害賠償訴訟，我們稱為「反訴」。

在反訴程序中，因為原本的訴訟（在這個案例中是員工對雇主提出給付工資訴訟）已經先經過勞動調解程序，所以反訴的時候，就不用再進行一次勞動調解。

(三) 依法必須採取公示送達或在外國送達調解相關通知書的情形

由於這個時候有很大的機會被通知一方很難被找到^[6]，對方通常不會出席勞動調解程序，為了避免程序拖延，法律因此規定在這種需要公示送達或外國送達的情況，不用先經過法院的調解前置程序。

(四) 因為性騷擾所發生爭議

職場性騷擾有它特別的程序^[7]以及需要保護當事人的地方^[8]（例如避免多次重覆自己經歷），因此法律規定不用先經過勞動調解程序。

二、先前已經進行過勞資爭議調解或一些討論，之後還可以再次調解嗎？

那有人會問說，我雖然在勞工局已經勞資爭議調解過了，當時其實我們兩邊的想法落差沒有很大，但是當時雙方僵持不下所以勞資爭議調解不成立。不過，經過一段時間思考之後，我覺得我可以考慮接受先前的一些討論內容，然後讓我能夠趕快找下一份更好的工作，我能夠再進行勞動事件法的調解嗎？

答案是：當然可以，此時尊重大家的意願，就算先前已經過勞資爭議調解，仍然可以在起訴前選擇先經過勞動調解程序^[9]。

另外，甚至是雙方已經在勞動事件訴訟中，如果法官認為雙方經過一些調查程序等等，有調解的可能，也會經過雙方的同意之後，也可以再將案件移至民事訴訟的調解程序^[10]。

三、勞動調解後續的幾種結果，以及調解適當方案

如果是在法院進行的勞動調解，則會由法官及兩位調解委員組成^[11]。勞動調解事件，後續會有五種可能的結

果：（一）調解經過合意成立^[12]、（二）透過調解條款使得調解成立^[13]、（三）對適當方案無異議使得調解成立、（四）對適當方案異議使得調解不成立，以及（五）調解委員會職權決定調解不成立^[14]。

若勞資雙方都有成立調解的意願，只是無法立刻就具體調解內容達成一致時，可以交由勞動調解委員為雙方酌定勞動調解條款^[15]。

如果雙方無法合意達成調解，也不願意交給勞動調解委員會酌定調解條款時，為了合理運用司法資源，並提升勞資爭議迅速且合理解決的可能性，勞動調解委員會將在不違反雙方主要意思範圍內，提出解決事件的適當方案^[16]。適當方案成立的話，就等同於調解成立，雙方必須遵守^[17]。

那不管是勞方或資方，我一定要接受這個適當方案嗎？

答案是：不一定。

適當方案送達給雙方後，雙方如果對於勞動調解委員會提出的方案有意見，應該要在收到方案10日不變期間提出異議，否則就會視為調解成立。

註腳

[1] 勞資爭議處理法第2章調解。

[2] 勞動事件法第16條：「

I 勞動事件，除有下列情形之一者外，於起訴前，應經法院行勞動調解程序：

一、有民事訴訟法第四百零六條第一項第二款、第四款、第五款所定情形之一。

二、因性別平等工作法第十二條所生爭議。

II 前項事件當事人逕向法院起訴者，視為調解之聲請。

III 不合於第一項規定之勞動事件，當事人亦得於起訴前，聲請勞動調解。」

民事訴訟法第406條第1項第2款、第4款、第5款：「法院認調解之聲請有下列各款情形之一者，得逕以裁定駁回之：……

二、經其他法定調解機關調解未成立者。……

四、係提起反訴者。

五、送達於他造之通知書，應為公示送達或於外國為送達者。」

性別平等工作法第12條第1項與第2項：「

I 本法所稱性騷擾，指下列情形之一：

一、受僱者於執行職務時，任何人以性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，對其造成敵意性、脅迫性或冒犯性之工作環境，致侵犯或干擾其人格尊嚴、人身自由或影響其工作表現。

二、雇主對受僱者或求職者為明示或暗示之性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，作為勞務契約成立、存續、變更或分發、配置、報酬、考績、陞遷、降調、獎懲等之交換條件。

II 本法所稱權勢性騷擾，指對於因僱用、求職或執行職務關係受自己指揮、監督之人，利用權勢或機會為性騷擾。」

[3] 勞動事件法第16條立法理由，參立法院公報第107卷第99期，頁147-150。

[4] 包括依鄉鎮市調解條例進行的調解、依民事訴訟法的法院調解，以及依勞資爭議處理法進行的調解，都屬於「法定調解機關調解」。

[5] 民事訴訟法第259條：「被告於言詞辯論終結前，得在本訴繫屬之法院，對於原告及就訴訟標的必須合一確定之人提起反訴。」

[6] 民事訴訟法第149條第1項：「對於當事人之送達，有下列各款情形之一者，受訴法院得依聲請，准為公示送達：

一、應為送達之處所不明者。

二、於有治外法權人之住居所或事務所為送達而無效者。

三、於外國為送達，不能依第一百四十五條之規定辦理，或預知雖依該條規定辦理而無效者。」

簡單來說，當對方所在處所不明時，就會以公告方式遞送文書，一定期間後在法律上視作文書已經送達給對方。而當需要進行公示送達程序時，不論對方是所在不明或是身在國外，通常都很難期待對方會如期出席。

[7] 性別平等工作法第13條第2項前段賦予雇主知道性騷擾的情況時，就應採取立即有效糾正及補救措施的義務，包括採取避免再次發生性騷擾的措施、提供醫療諮商等協助、調查性騷擾事件並對行為人為適當的懲戒或處理；並請參性別平等工作法第5章救濟及申訴程序。

[8] 勞動事件法第25條第2項：「因性別工作平等法第十二條所生勞動事件，勞動調解委員會審酌事件情節、勞工身心狀況與意願，認為適當者，得以利用遮蔽或視訊設備為適當隔離之方式行勞動調解。」

[9] 勞動事件法第16條第3項。

[10] 依據勞動事件法第15條，準用民事訴訟法第420條之1第1項、第463條、第481條規定。

勞動事件法第15條：「有關勞動事件之處理，依本法之規定；本法未規定者，適用民事訴訟法及強制執行法之規定。」

民事訴訟法第420條之1第1項：「第一審訴訟繫屬中，得經兩造合意將事件移付調解。」

民事訴訟法第463條：「除本章別有規定外，前編第一章、第二章之規定，於第二審程序準用之。」

民事訴訟法第481條：「除本章別有規定外，前章之規定，於第三審程序準用之。」

關於三審的調解程序，依民事訴訟法第481條準用第463條，再準用第二編第一審程序之第二章調解程序的規定。並可參見最高法院民事事件移付調解要點。

統計數字上，地方法院終結的10,145個勞動事件中，就有5.69%（577件）屬於勞動移付調解事件；參司法院（2024），〈勞動事件收件情形重點統計表9月份〉，《勞動事件統計：113年》。

[11] 勞動事件法第21條第1項：「勞動調解，由勞動法庭之法官一人及勞動調解委員二人組成勞動調解委員會行之。」

[12] 勞動事件法第26條：「

I 勞動調解，經當事人合意，並記載於調解筆錄時成立。

II 前項調解成立，與確定判決有同一之效力。」

[13] 勞動事件法第27條：「

I 勞動調解經兩造合意，得由勞動調解委員會酌定解決事件之調解條款。

II 前項調解條款之酌定，除兩造另有約定外，以調解委員會過半數之意見定之；關於數額之評議，意見各

不達過半數時，以次多額之意見定之。

III 調解條款，應作成書面，記明年月日，或由書記官記明於調解程序筆錄。其經勞動調解委員會之法官及勞動調解委員全體簽名者，視為調解成立。

IV 前項經法官及勞動調解委員簽名之書面，視為調解筆錄。

V 前二項之簽名，勞動調解委員中有因故不能簽名者，由法官附記其事由；法官因故不能簽名者，由勞動調解委員附記之。」

[14]勞動事件法第31條：「

I 勞動調解委員會參酌事件之性質，認為進行勞動調解不利於紛爭之迅速與妥適解決，或不能依職權提出適當方案者，視為調解不成立，並告知或通知當事人。

II 有前項及其他調解不成立之情形者，準用第二十九條第四項、第五項之規定。」

[15]勞動事件法第27條第1項。

[16]勞動事件法第28條：「

I 當事人不能合意成立調解時，勞動調解委員會應依職權斟酌一切情形，並求兩造利益之平衡，於不違反兩造之主要意思範圍內，提出解決事件之適當方案。

II 前項方案，得確認當事人間權利義務關係、命給付金錢、交付特定標的物或為其他財產上給付，或定解決個別勞動紛爭之適当事項，並應記載方案之理由要旨，由法官及勞動調解委員全體簽名。

III 勞動調解委員會認為適當時，得於全體當事人均到場之調解期日，以言詞告知適當方案之內容及理由，並由書記官記載於調解筆錄。

IV 第一項之適當方案，準用前條第二項、第五項之規定。」

[17]勞動事件法第29條：「

I 除依前條第三項規定告知者外，適當方案應送達於當事人及參加調解之利害關係人。

II 當事人或參加調解之利害關係人，對於前項方案，得於送達或受告知日後十日之不變期間內，提出異議。

III 於前項期間內合法提出異議者，視為調解不成立，法院並應告知或通知當事人及參加調解之利害關係人；未於前項期間內合法提出異議者，視為已依該方案成立調解。

IV 依前項規定調解不成立者，除調解聲請人於受告知或通知後十日之不變期間內，向法院為反對續行訴訟程序之意思外，應續行訴訟程序，並視為自調解聲請時，已經起訴；其於第一項適當方案送達前起訴者，亦同。以起訴視為調解者，仍自起訴時發生訴訟繫屬之效力。

V 依前項情形續行訴訟程序者，由參與勞動調解委員會之法官為之。」

民事訴訟法第416條第1項：「調解經當事人合意而成立；調解成立者，與訴訟上和解有同一之效力。」

民事訴訟法第380條第1項：「和解成立者，與確定判決有同一之效力。」

延伸閱讀

侯嘉偉（2022），《所有的勞資爭議都可以上法院嗎？打官司以外，3種常見的勞資爭議處理制度》。

楊家宏（2022），《離職時雇主不提供證明給勞工，勞工可以檢舉、調解或提告嗎？》。

司法院（2019），《勞動事件調解流程》。

司法院（2022），《勞動事件制度簡介》。

標籤

▶ 勞動調解， 勞動事件， 勞動調解前置， 調解， 勞資爭議